

7. Драбудько, А. Аутсорсинг персонала сквозь призму белорусского законодательства / А. Драбудько, С. Кулаковский // Я – специалист по кадрам. – 2011. – №2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.spok.by/izdaniya/ya->

УДК 349.227

А. А. Соловьёва

(Гродненский государственный университет имени Я. Купалы, Гродно)

УВОЛЬНЕНИЕ КАК КРАЙНЯЯ МЕРА ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

В современном государстве необходимо соблюдение принципа единства и дифференциации регулирования трудовых отношений. Для эффективного регулирования трудовых отношений необходимо соблюдение конституционного права граждан на труд, в свою очередь, при увольнении работника по инициативе нанимателя данное право не должно быть нарушено. В статье рассмотрены понятие «увольнение», ряд теоретических вопросов связанных с увольнением работника по инициативе нанимателя. Анализируются правовые нормы, закрепляющие порядок увольнения.

Заключая трудовой договор, его стороны – наниматель и работник – рассчитывают на длительное сотрудничество. Однако, в силу различных объективных и субъективных причин, любые трудовые правоотношения могут прекратить своё существование. Обе стороны трудового договора вправе по своему усмотрению решать прекращать, изменять или возобновлять данные правоотношения. Одна из наиболее важных задач трудового законодательства заключается в том, чтобы сбалансировать взаимоотношения нанимателя и работника таким образом, чтобы не ограничивать свободу данного выбора.

Актуальность темы исследования очевидна, поскольку применение данного дисциплинарного взыскания требует взвешенного и разумного подхода со стороны нанимателя, так как не только работник претерпевает неблагоприятные последствия, но и сам наниматель: например, судебные издержки, денежные компенсации за период вынужденного прогула,

Судебная практика предусматривает положение о том, что если трудовой договор расторгнут с нарушениями законодательства о труде, то исковое заявление незаконно уволенного работника подлежит удовлетворению [1].

По данным на 2021 год, представителями профсоюза за 6 месяцев текущего года выявлено более 20 тыс. нарушений трудового законодательства. Начальник главного управления юридической работы и правового обеспечения Федерации профсоюзов отметила, что 122 спора были урегулированы в пользу работников без обращения в суд. В первом полугодии 2021 года по обращениям работников профсоюзные специалисты подготовили для судебных органов 202 процессуальных документа. За 6 месяцев в году при непосредственном участии профсоюзов было восстановлено 14 незаконно уволенных работников» [2].

Анализируя правоприменительную практику, можно сделать вывод о том, что трудовые отношения в области увольнения работника по инициативе нанимателя являются конфликтной сферой. Часто наниматель нарушает права работников при увольнении. Отметим, что наниматель ограничен в возможности комплектовать персонал организации в интересах производства.

Статистика применения дисциплинарного взыскания к работникам, нарушившим трудовую дисциплину, не ведется, а включается в общие данные о количестве нанятых и уволенных сотрудников в организациях Республики Беларусь в начале 2021 года и сравнить с последними известными данными. Так, на принятых в январе 2021 года 37,812 работников было уволено 43,794. В результате соотношения принятых работников и уволенных составляет 86,3%. Последние предоставленные данные на сайте Национального статистического комитета по численности принятых и уволенных работников приходятся на сентябрь 2021. Так, из принятых на работу 71,830 тысяч человек было уволено 61,744 работников. Соотношение двух групп работников составляет 116,3% [3].

Следует отметить, что соотношение в процентах несомненно растёт и это касается всех видов предоставляемых услуг и видов работ. Можно предположить, что нарушение трудовой дисциплины и применение увольнения как меры дисциплинарного взыскания является весьма распространенным.

Дисциплинарная ответственность установлена трудовым законодательством за совершение дисциплинарного проступка. Так, за совершение противоправного нарушения трудовой дисциплины наниматель вправе применить одну из мер дисциплинарного взыскания, указанных в ст. 198 Трудового кодекса (далее — ТК) Республики Беларусь.

Увольнение считается самым суровым видом дисциплинарного взыскания, поскольку влечёт прекращение трудовых отношений без выплаты выходного пособия и без соблюдения сроков предварительного предупреждения работника [6, с. 361]. По этой причине увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется исключительно в определенных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Данная мера влечет как отрицательные нравственные, так и ощутимые материальные последствия сторонам трудового договора. Увольнение применяется нанимателем как за единичные факты грубого нарушения трудовой дисциплины, так и за менее грубые, предусмотренные пунктами 6-11 ст. 42, пунктами 1, 1-2, 5-1, 9 и 10 ст. 47 ТК Республики Беларусь.

В связи с нововведениями наниматель вправе расторгнуть трудовой договор, заключенный с работником на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия (абз. 3, 7 и п. 7 ст. 42 ТК Республики Беларусь): «отсутствия на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста, препятствующего исполнению трудовых обязанностей»; «принуждения работников к участию в забастовке, создания другим работникам препятствий для выполнения их трудовых обязанностей, призыва работников к

прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин; участия работника в незаконной забастовке, а также при иных формах отказа работника от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин» [5].

В связи с тем, что основанием увольнения в указанных случаях является совершение дисциплинарного проступка, его следует производить в установленном законодательстве порядке и с соблюдением сроков применения дисциплинарных взысканий. В частности, ст. 200 ТК Республики Беларусь, устанавливает, что дисциплинарное взыскание может быть применено не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка. При этом, дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее шести месяцев. Необходимо обратить внимание на то, что обязательное требование наложения взыскания — письменное объяснение работника. В связи с изменениями, внесёнными в ТК «отказ работника от дачи письменного объяснения, невозможность получения от него объяснения по поводу совершенного дисциплинарного проступка не являются препятствием для применения дисциплинарного взыскания» [5]. Применение дисциплинарного взыскания в виде увольнения оформляется приказом (распоряжением) нанимателя.

В качестве дополнительного основания увольнения в соответствии с п. 10 ч. 1 ст. 47 ТК Республики Беларусь выделяют «нарушение порядка сбора, систематизации, хранения, изменения, использования, обезличивания, блокирования, распространения, предоставления, удаления персональных данных» [5].

При применении нанимателем различных мер дисциплинарного взыскания необходимо руководствоваться принципами законности и целесообразности. Поскольку именно нанимателю принадлежит право выбора меры дисциплинарного взыскания, а также для того, чтобы избежать нарушения прав трудящихся, при выборе определённой меры необходимо учитывать установленные законодательством факторы: тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершён, предшествующая работа и поведение работника на производстве.

Выбор нанимателем увольнения в качестве меры дисциплинарного взыскания не всегда объективно коррелирует с реальной тяжестью совершенного проступка и уровнем негативных последствий. Привлечение работника к дисциплинарной ответственности может предупредить совершение им иных правонарушений, в том числе преступлений.

Трудовое законодательство предусматривает для работника высокий уровень гарантий от необоснованного увольнения. При этом наниматель обязан соблюдать порядок увольнения и предоставлять работникам гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора.

В соответствии с ч. 1 ст. 77 ТК Республики Беларусь: «При увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения, производятся не позднее дня увольнения» [5].

Также, содержание ст. 179 ТК Республики Беларусь говорит о том, что «При увольнении независимо от его основания работнику, который не использовал или использовал не полностью трудовой отпуск, выплачивается денежная компенсация» [5].

Кроме того, статьей 48 ТК установлено, что при расторжении трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка, за исключением работников, которым актами законодательства установлена выплата минимальной компенсации за расторжение срочного трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора. Пунктом 2 Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 02.08.1999 № 1180

«Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником» установлена минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработных плат в случае досрочного расторжения контракта с работником из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя [4].

Цель применения дисциплинарных мер — усилить трудовую и исполнительную дисциплину, то есть заставить работника добросовестно выполнять трудовые обязанности. Этой цели не соответствует увольнение работника, поскольку уволенный работник уже не может корректировать отношение к выполнению профессиональных обязательств перед нанимателем. В то же время в условиях рыночной экономики и свободной конкуренции на рынке труда представляется целесообразным предоставить нанимателю больше возможностей для решения кадровых вопросов, особенно если работник нарушает свои обязанности.

Увольнение работника имеет двойное значение. Во-первых, особой характеристикой увольнения является то, что оно классифицируется по закону как наиболее суровый вид дисциплинарного взыскания. Во-вторых, увольнение сотрудника в любом случае становится прекращением трудовых правоотношений с нанимателем. В данном случае увольнение действует как дисциплинарная мера, направленная на прекращение трудовых отношений между сторонами трудового договора.

Сущность увольнения как дисциплинарного взыскания заключается в том, что оно прекращает трудовое правоотношение работника с данным нанимателем. В связи с этим, если дисциплинарные взыскания, относящиеся к моральным мерам воздействия (замечание, выговор), влекут за собой просто невыгодные для нарушителя последствия и состоят в отрицательной оценке и осуждении поведения работника в трудовом коллективе, то в связи с увольнением наступают наиболее невыгодные правовые последствия. Работник теряет ряд трудовых выплат и льгот, на которые он имел субъективное право или которые принадлежали бы ему по решению нанимателя, если бы трудовое правоотношение не было прервано [7. с. 562].

Список использованной литературы

1. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 29.03.2001, № 2 // Сб. постановлений Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь / сост. Г.В. Лосева. – Минск, 2021.

2. Профсоюзы помогли восстановить на работе 14 незаконно уволенных сотрудников [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <https://moop.1prof.by/news/profsoyuzu-pomogli-vozstanovit-na-rabote-14-nezakonno-uvolennykh-sotrudnikov/>. – Дата доступа: 25.04.2022.

3. Национальный статистический комитет [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/trud/operativnaya-informatsiya_8/chislenost-prinyatykh-i-uvolennykh-rabotnikov-v-organizatsiyakh-respubliki-belarus/. – Дата доступа: 27.01.2021.

4. Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником [Электронный ресурс]: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 2 авг. 1999 г., №1180 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

5. Трудовой кодекс Республики Беларусь : по состоянию на 28 янв. 2020 г. – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2020. – 288 с.

6. Томашевский, К.Л. Трудовое право : учеб. пособие / К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – Минск : Амалфея, 2019. – 488 с.

7. Шуков, А.П. Развитие дисциплинарного контроля в современных бизнес реалиях / А. П. Шуков // УДП. – 2018. – № 8.